e-ISSN: 2808-4128
p-ISSN: 2809-2783

Al-Jadwa: Jurnal Studi Islam
Vol. 02 No. 01, September 2022
https://ejournal.iaidalwa.ac.id/index.php/al-jadwa/

Manajemen Sumber Daya pada Perguruan Tinggi Islam

Imaduddin
Institut Agama Islam Darullughah Wadda'wah
Imaduddinsabran77@gmaiil.com
*Correspondence

DOI: 10.38073/aljadwa.v2i1.916
Received: September 2022 | Accepted: September 2022 | Published: September 2022

Abstract

This article discusses the importance of human resources in managing the resources available on earth. Humans were created by Allah to manage the earth and its resources for their own well-being, other creatures, and the entire universe. Therefore, these resources should be managed properly, as they are entrusted to humans and they will be held accountable for them in the hereafter. The management of human resources is crucial in organizations, corporations, and institutions, including universities. Human resource management is the lifeblood of institutions because the managed human factor determines the movement or stagnation of the institution's activities. The article presents various approaches, including political, economic, legal, socio-cultural, administrative, and technological, to demonstrate the strategic position of human resource management in university institutions. In conclusion, it emphasizes that a large capital or advanced technology is insufficient to build a successful institution, and it is the right management of human resources that matters most.
Keywords: *Human Resources*, *Resources Management*, *Islamic College*

Abstrak :

Artikel ini membahas tentang pentingnya sumber daya manusia dalam mengelola sumber daya yang tersedia di bumi. Manusia diciptakan oleh Allah untuk mengelola bumi dan sumber dayanya untuk kesejahteraan mereka sendiri, makhluk lain, dan seluruh alam semesta. Oleh karena itu, sumber daya ini harus dikelola dengan baik, karena sumber daya tersebut dipercayakan kepada manusia dan mereka akan dimintai pertanggungjawaban di akhirat. Manajemen sumber daya manusia sangat penting dalam organisasi, perusahaan, dan institusi, termasuk universitas. Manajemen sumber daya manusia adalah nadi kehidupan institusi karena faktor manusia yang dikelola menentukan gerakan atau stagnasi aktivitas institusi. Artikel ini menyajikan berbagai pendekatan, termasuk politik, ekonomi, hukum, sosial-budaya, administratif, dan teknologi, untuk menunjukkan posisi strategis manajemen sumber daya manusia dalam institusi universitas. Modal besar atau teknologi canggih tidak cukup untuk membangun institusi yang sukses, dan yang terpenting adalah manajemen sumber daya manusia yang tepat.
Kata Kunci: *Sumber Daya Manusia, Manajemen Sumber Daya, Perguruan Tinggi Islam*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan kekuatan terbesar dalam pengolahan seluruh sumber daya yang ada di muka bumi[1]. Manusia diciptakan oleh Allah swt. sebagai khalifah di bumi untuk mengelola bumi dan sumber daya yang ada di dalamnya demi kesejahteraan manusia sendiri, makhluk dan seluruh alam semesta, karena pada dasarnya seluruh ciptaan Allah yang ada di muka bumi ini sengaja diciptakan oleh Allah untuk kemaslahatan umat manusia[2]. Hal ini sangat jelas ditegaskan oleh Allah dalam Al-Quran surat Al-Jatsiyah ayat 13:

وَسَخَّرَ لَكُمْ مَّا فِى السَّمٰوٰتِ وَمَا فِى الْاَرْضِ جَمِيْعًا مِّنْهُ ۗاِنَّ فِيْ ذٰلِكَ لَاٰيٰتٍ لِّقَوْمٍ يَّتَفَكَّرُوْنَ

"Dan Dia telah menundukkan untukmu apa yang di langit dan apa yang di bumi semuanya, (sebagai rahmat) daripada-Nya. Sesungguhnya pada yang demikian itu benar-benar terdapat tanda-tanda (kekuasaan Allah) bagi kaum yang berfikir."

Oleh karena itu sumber daya yang ada ini harus dikelola dengan benar karena merupakan amanah yang diemban manusia yang akan dimintai pertanggungjawabannya di akhirat kelak[3]. Untuk mendapatkan pengelolaan yang baik, manusia dituntut untuk menguasai ilmu pengetahuan. Di dalam surat ar-Rohman ayat 33, Allah telah menganjurkan manusia untuk menuntut ilmu seluas-luasnya tanpa batas dalam rangka membuktikan ke-Mahakuasaan Allah SWT. Dan ilmu pengetahuan yang dimaksud harus diarahkan kepada pengkajian terhadap Al-Qur'an dan Hadits. Manusia memiliki potensi menjadi semulia-mulianya makhluk dan pula potensi menjadi serendah-rendahnya makhluk.

Organisasi, koorporasi dan institusi kerja sudah menjadi keharusan bahwa faktor sumber daya manusia (SDM) memegang peran penting, termasuk di perguruan tinggi yang dikenal dengan tenaga pendidik dan kependidikan. Manajemen SDM menjadi urat nadi institusi, karena faktor manusia yang di manage, menjadi penentu bergerak atau stagnannya aktivitas institusi. Siagin (2008;1) mengajukan pertanyaan kenapa manajemen SDM pegang posisi strategis dalam gerak roda institusi perguruan tinggi?

[1] Edi Susanto, 'Konsep Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan Islam', *Tarbiyatul Misbah (Jurnal Kajian Ilmu Pendidikan)* 13, no. 2 Desember (2020): 287–302.
[2] Furqon Furqon, 'Peran Manusia Di Bumi Sebagai Khalifah Dalam Perubahan Sosial', *An Naba* 4, no. 1 (2021): 1–13.
[3] Ainun Sina et al., 'Kedudukan Manusia Di Alam Semesta: Manusia Sebagai 'Abdullah, Manusia Sebagai Khalifah Fil Ard', *Jurnal Pendidikan Dan Konseling (JPDK)* 4, no. 6 (2022): 3987–93.

Penemuan jawaban yang bisa memuaskan semua pihak dalam konteks logis dan rasional bisa menggunakan berbagai pendekatan, baik politik, ekonomi, hukum, sosio-kultural, administratif dan teknologikal.

Dalam **pendekatan politik** dipahami bahwa manajemen SDM dapat dipastikan mempunyai dampak terhadap manajemen SDM secara mikro dan makro. Dimana asset yang terpenting yang dimiliki suatu institusi adalah SDM. Pengamatan yang sering dilaporkan banyak pakar, menurut Siagian menyakini bahwa berbagai institusi meskipun tidak memiliki sumber daya dan kekayaan dalam bentuk uang, akan tetapi jika memiliki sumber daya manusia yang terdidik, terampil, disiplin, tekun, mau bekerja keras, memiliki budaya kerja, setia meraih kemajuan yang sangat besar buat institusi dan pribadinya terbuka dengan lebar[4].

Pendekatan ekonomi juga memahami bahwa modal, mesin, metoda kerja dan bahan yang merupakan benda mati. Modal yang besar tidak dengan sendirinya menjadikan suatu institusi menjadi bonafid. Melainkan modal yang dimiliki oleh institusi hanya semakin besar dan berkembang bila dikelola secara tepat oleh manajemen yang tepat hanya mungkin dilakukan oleh manusia yang tidak saja ahli dan terampil dalam bidangnya masing-masing, akan tetapi juga memenuhi berbagai **persyaratan non teknikal lainnya, seperti loyalitas, disiplin pribadi, dan institusional, dedikasi, kesediaan membawa kepentingan pribadi kepada kepentingan yang lebih luas**, yaitu kepentingan bersama antara lain tercermin lebih luas, yaitu kepentingan bersama dalam kelompok dan organisasi.

Mesin yang canggih sekali hanya menjadi barang dan benda mati bila tidak digerakkan atau dijalankan oleh manusia. Ilustrasi ini juga berlaku di perguruan tinggi, semegah dan secanggih apapun fasilitas dan bangunannya, tetapi tidak didukung SDM yang berkualitas yang dihasilkan melalui manajemen SDM perguruan tinggi profesional. Maka perguruan tinggi tersebut tidak akan berkembang dengan maksimal bahkan cendrung statis dan mempertahankan status quo.

Begitu juga dalam **pendekatan sosio kultural**, saat ini semakin disadari bahwa harkat dan martabat SDM dosen harus diakui, dihormati dan bahkan dijunjung tinggi. Mengakui dan menghormati serta menjunjung tinggi harkat dan martabat dosen memberikan makna kesempatan berkarya bagi dosen dengan segenap potensi yang

[4] Sondang P Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2008).

dimilikinya. Artinya kini sudah umum diterima pendapat bahwa bagi seseorang dosen mempunyai pekerjaan tetap dengan penghasilan yang wajar tidak lagi dilihat semata-mata sebagai usaha untuk memuaskan berbagai kebutuhan yang bersifat kebendaan, akan tetapi kebutuhan sosio-psikologi yang pada puncaknya seorang dosen dalam teori Maslow ingin juga mencapai aktualisasi dirinya menjadi dosen yang profesional melalui pendekatan budaya kerja merupakan sebuah tantangan sekaligus kebutuhan Manajemen SDM perguruan tinggi sebagai bagian dari pengelolaan segenap civitas akademika.

Salah satu tantangan (challenge) bagi manajer pendidikan tinggi khususnya manajemen SDM yakni menghadirkan profesi dosen profesional dimana out-put akhirnya kampus mampu menghasilkan lulusan yang kompeten dalam bidangnya masing-masing. Sekaligus eksistensi dosen profesional menjadi kebutuhan untuk mewujudkan visi dan misi perguruan tinggi tersebut. Lalu muncul pertanyaan kritis, apa itu manajemen SDM perguruan tinggi? Meminjan konsep manajemen secara umum, manajemen SDM perguruan tinggi dapat didefenisikan sebagai usaha merencanakan, mengorganisasikan, menggerakkan dan menilai SDM perguruan tinggi sehingga mampu memberikan kontribusi sebesar-besarnya bagi pengembangan perguruan tinggi dan pencapaian program maupun rencana kerja.

Kajian manajemen SDM perguruan tinggi merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari konteks Manajemen Sumber Daya Manusia yang sudah berevolusi mengkhususkan pengelolaan sumber daya manusia di perguruan tinggi.

Eksistensi manajemen SDM perguruan tinggi menjadi kebutuhan perguruan tinggi dan stakeholdernya. Dimana manajemen SDM perguruan tinggi tentu lebih menfokuskan pekerjaannya dalam hal mengurus (memenej) segenap potensi SDM maupun meminimalisirkan berbagai kekurangan yang dimilikinya. Sehingga pada akhirnya manajemen SDM perguruan tinggi mampu menampilkan Perguruan tinggi sesuai dengan amanah yang dipikulnya, mengemban Tri Dharma Perguruan tinggi.

Kehadiran dan Manajemen SDM PT memiliki peran penting dan menentukan kelancaran dan keberhasilan perguruan tinggi. Agar tenaga pendidik dan kependidikan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan efektif, mereka dituntut untuk memiliki kemampuan, motivasi kerja, disiplin kerja, etika kerja, budaya kerja, etos kerja, dan semangat kerja yang tinggi. Konsepsi manajemen SDM perguruan tinggi memberikan pemahaman bahwa Sumber daya manusia memiliki posisi yang vital dalam membentuk

image mutu lulusan maupun mutu perguruan tinggi secara umum. Untuk itu manajemen SDM Perguruan Tinggi baik pada pimpinan level puncak sampai level terendah maupun staf kepegawaian sebagai penunjang akademik mesti mampu bekerja profesional dengan melayani all out, menginventaris kebutuhan perguruan tinggi, berinovasi untuk mencari solusi, menjaga relationship.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Manajemen Sumber Daya Manusia pada lembaga pendidikan tinggi, seperti disebutkan oleh Mujamil Qomar[5] mencakup tujuh komponen, yaitu:

A. Perencanaan Pegawai/Dosen

Manajer lembaga pendidikan Islam harus membuat perencanaan pegawai/Dosen untuk memenuhi kebutuhan lembaga ke depan dan mengontrol atau menghindari kesalahan penerimaan pegawai. Dalam melakukan perencanaannya manajer harus mempertimbangkan jumlah Dosen yang direncanakan, keahlian yang dibutuhkan, tingkat pendidikan apa yang sedang dibutuhkan, jenis keterampilan macam apa yang menjadi kebutuhan, dan lain sebagainya.

Adanya perencanaan merupakan hal yang harus ada dalam setiap kegiatan, tidak hanya dalam susunan manajemen. Allah menegaskan dalam Q.S. al-Hasyr: 18

يٰٓاَيُّهَا الَّذِيْنَ اٰمَنُوا اتَّقُوا اللّٰهَ وَلْتَنْظُرْ نَفْسٌ مَّا قَدَّمَتْ لِغَدٍۚ وَاتَّقُوا اللّٰهَ ۗاِنَّ اللّٰهَ خَبِيْرٌ ۢبِمَا تَعْمَلُوْنَ

Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah setiap diri memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat); dan bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan.

Selain ayat tersebut, terdapat pula ayat yang menganjurkan kepada para manajer atau pemimpin untuk menentukan sikap dalam proses perencanaan pendidikan, yaitu dalam al-Qur'an surat an-Nahl ayat 90:

اِنَّ اللّٰهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْاِحْسَانِ وَاِيْتَاۤئِ ذِى الْقُرْبٰى وَيَنْهٰى عَنِ الْفَحْشَاۤءِ وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُوْنَ

Sesungguhnya Allah menyuruh kamu berlaku adil dan berbuat kebajikan atau kebaikan, memberi kepada kaum kerabat dan Allah melarang perbuatan yang keji, mungkar dan permusuhan. Dia memberi pelajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran (An-Nahl : 90)

[5] Mujamil Qomar, *Manajemen Pendidikan Islam* (Jakarta: Erlangga, 2007).

Dalam perencanaan pendidikan harus selektif terhadap informasi, agar dalam membuat perencanaan bisa memperkirakan masa yang akan datang sesuai yang direncanakan, sesuai dengan surah al-Hujurat ayat 6.

يٰٓاَيُّهَا الَّذِيْنَ اٰمَنُوْٓا اِنْ جَاۤءَكُمْ فَاسِقٌۢ بِنَبَاٍ فَتَبَيَّنُوْٓا اَنْ تُصِيْبُوْا قَوْمًاۢ بِجَهَالَةٍ فَتُصْبِحُوْا عَلٰى مَا فَعَلْتُمْ نٰدِمِيْنَ

Hai orang-orang yang beriman, jika datang kepadamu orang fasik membawa suatu berita, Maka periksalah dengan teliti agar kamu tidak menimpakan suatu musibah kepada suatu kaum tanpa mengetahui keadaannya yang menyebabkan kamu menyesal atas perbuatanmu itu.

Ketika melakukan sesuatu dengan benar, baik, terencana, dan terorganisasi dengan rapi, maka akan terhindar dalam keragu-raguan dalam memutuskan sesuatu. Kita tidak boleh melakukan sesuatu yang didasarkan pada keragu-raguan. Sesuatu yang didasarkan pada keragu-raguan akan melahirkan hasil yang tidak optimal dan menjadikannya tidak bermanfaat.

حَدَّثَنَا أَبُو مُوسَى الْأَنْصَارِيُّ حَدَّثَنَا عَبْدُ اللَّهِ بْنُ إِدْرِيسَ حَدَّثَنَا شُعْبَةُ عَنْ بُرَيْدِ بْنِ أَبِي مَرْيَمَ عَنْ أَبِي الْحَوْرَاءِ السَّعْدِيِّ قَالَ قُلْتُ لِلْحَسَنِ بْنِ عَلِيٍّ مَا حَفِظْتَ مِنْ رَسُولِ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ حَفِظْتُ مِنْ رَسُولِ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ دَعْ مَا يَرِيبُكَ إِلَى مَا لَا يَرِيبُكَ فَإِنَّ الصِّدْقَ طُمَأْنِينَةٌ وَإِنَّ الْكَذِبَ رِيبَةٌ وَفِي الْحَدِيثِ قِصَّةٌ قَالَ وَأَبُو الْحَوْرَاءِ السَّعْدِيُّ اسْمُهُ رَبِيعَةُ بْنُ شَيْبَانَ قَالَ وَهَذَا حَدِيثٌ حَسَنٌ صَحِيحٌ حَدَّثَنَا بُنْدَارٌ حَدَّثَنَا مُحَمَّدُ بْنُ جَعْفَرٍ حَدَّثَنَا شُعْبَةُ عَنْ بُرَيْدٍ فَذَكَرَ نَحْوَهُ

Telah menceritakan kepada kami Abu Musa Al Anshari telah menceritakan kepada kami Abdullah bin Idris telah menceritakan kepada kami Syu'bah dari Buraid bin Abu Maryam dari Abu Al Haura` As Sa'di berkata: Aku bertanya kepada Al Hasan bin Ali: Apa yang kau hafal dari Rasulullah Shallallahu 'alaihi wa Salam? Ia menjawab: Aku menghafal dari Rasulullah Shallallahu 'alaihi wa Salam: "Tinggalkan yang meragukanmu kepada sesuatu yang tidak meragukanmu karena kejujuran itu ketenangan dan dusta itu keraguan." Dalam hadits ini ada kisahnya. Abu Al Haura` As Sa'di namanya Rabi'ah bin Syaiban. Berkata Abu Isa: Hadits ini hasan shahih. Telah menceritakan kepada kami Bundar telah menceritakan kepada kami Muhammad bin Ja'far telah menceritakan kepada kami Syu'bah dari Buraid ia menyebut sepertinya.

Dengan adanya perencaaan tenaga kerja diharapkan dapat memberikan beberapa manfaat baik bagi Lembaga Pendidikan maupun bagi karyawan. Manfaat-manfaat tersebut antara lain:[6]

a) Lembaga Pendidikan dapat memanfaatkan sumber daya manusia yang ada secara lebih baik.
b) Melalui perencanaan sumber daya manusia yang matang, efektifitas kerja dapat lebih ditingkatkan apabila sumber daya manusia yang ada telah sesuai dengan kebutuhan Lembaga Pendidikan.
c) Produktivitas dapat lebih ditingkatkan apabila memiliki data tentang pengetahuan, pekerjaan, pelatihan yang telah diikuti oleh sumber daya manusia.
d) Perencanaan sumber daya manusia berkaitan dengan penentuan kebutuhan tenaga kerja di masa depan.
e) Salah satu segi manajemen sumber daya manusia yang dewasa ini dirasakan semakin penting ialah penanganan informasi ketenagakerjaan.
f) Salah satu kegiatan pendahuluan dalam melakukan perencanaan termasuk perencanaan sumber daya manusia adalah penelitian.
g) Rencana sumber daya manusia merupakan dasar bagi penyusunan program kerja bagi satuan kerja yang menangani sumber daya manusuia dalam Lembaga Pendidikan. Mengetahui pasar tenaga kerja. Pasar kerja merupakan sumber untuk mencari calon-calon sumber daya manusia yang potensial untuk diterima (recruiting) dalam Lembaga Pendidikan.
h) Acuan dalam menyusun program pengembangan sumber daya manusia. Perencanaan sumber daya manusia dapat dijadikan sebagi salah satu sumbangan acuan, tetapi dapat pula berasal dari sumber lain.

B. Pengadaan Pegawai/Dosen (rekrutmen)

Tahap berikutnya sesudah perencanaan pegawai, yaitu rekrutmen pegawai yang mana memiliki beberapa tujuan. Tujuan rekrutmen pegawai adalah menyediakan calon

[6] Veithzal Rivai and Ella Jauani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Lembaga Pendidikan* (Jakarta: Rajawali Grafindo Persada, 2009).

pegawai yang betul-betul baik *(surplus of candidates)* dan paling memenuhi kualifikasi (*most qualified and outstanding individuals)* untuk sebuah posisi.[7]

Pegawai yang baik memiliki berbagai kelebihan dalam berbagai segi, antara lain memiliki iman yang kuat, jujur, amanah, disiplin, cerdas, terampil, cekatan, mudah tanggap terhadap persoalan, tanggungjawab, mempunyai rasa memiliki dan mampu mengembangkannya, tidak banyak bicara dan banyak bekerja, berpengalaman, mampu menghargai orang lain, dan mampu bergaul. Sementara itu, orang yang paling memenuhi kualifikasi –yang berarti memiliki peluang yang paling besar untuk bisa diterima sebagai pegawai- adalah orang yang berpotensi tertinggi bisa melampaui standar minimal yang dipersyaratkan, baik berupa kesehatan, tingkat pendidikan, keahlian, kepribadian, dan sebagainya.[8]

Berkaitan dengan mendelegasikan fungsi-fungsi pada pegawai sesuai dengan bidang keahliannya, hal ini sesuai dengan hadis Rasulullah berikut.

إِذَا ضُيِّعَتْ الْأَمَانَةُ فَانْتَظِرْ السَّاعَةَ قَالَ كَيْفَ إِضَاعَتُهَا يَا رَسُولَ اللَّهِ
قَالَ إِذَا أُسْنِدَ الْأَمْرُ إِلَى غَيْرِ أَهْلِهِ فَانْتَظِرْ السَّاعَةَ

Rasulullah shallallahu ‘alaihi wasallam bersabda: "Jika amanat telah disia-siakan, tunggu saja kehancuran terjadi." Ada seorang sahabat bertanya; ‘bagaimana maksud amanat disia-siakan? ‘ Nabi menjawab; "Jika urusan diserahkan bukan kepada ahlinya, maka tunggulah kehancuran itu." (BUKHARI – 6015)

Adapun terkait kriteria yang baik yang dapat dipilih menjadi pegawai yang baik, Al Quran juga telah menjelaskan tentang kepribadian manusia.

Dalam konteks ini, Allah juga menganjurkan kepada umat manusia, bahwa di dalam memilih karyawan (tenaga kerja) hendaklah memperhatikan dua aspek, yakni kemampuan (kekuatan) dan amanah atau keterpercayaannya.

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ ۖ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

“Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), Karena Sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang Kuat lagi dapat dipercaya".

[7] Ibrahim Bafadal, *Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar Dalam Kerangka Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah* (Jakarta: Bumi Aksara, 2003).
[8] Qomar, *Manajemen Pendidikan Islam*.

Seseorang yang melakukan suatu pekerjaan hendaknya senantiasa menjaga amanah serta melakukannya dengan profesional. Sebagaimana terdapat dalam hadist yang berbunyi,

إِنَّ اللهَ يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ عَمَلاً أَنْ يُتْقِنَهُ

Sesungguhnya Allah menyukai jika kalian melakukan perbuatan dilakukan secara itqan..[9]

Jadi melakukan perbuatan atau pekerjaan secara sempurna, utuh, cakap, dan profesional adalah perbuatan yang disukai Allah 'Azza wa Jalla dan diperintahkan olehNya.

C. Pembinaan dan Pengembangan Pegawai/Dosen

Sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu lembaga pendidikan, harus diberi wahana untuk proses pembinaan dan pengembangan. Pembinaan lebih berorientasi pada pencapaian standar minimal, yaitu diarahkan untuk dapat melakukan pekerjaan/tugasnya sebaik mungkin dan menghindari pelanggaran. Sementara itu, pengembangan lebih berorientasi pada pengembangan karir para pegawai.

Dalam kaitannya dengan hal ini, seorang pemimpin senantiasa berupaya memiliki pegawai yang profesional, suatu tipologi pegawai yang potensial baik dari segi pendidikan, pengalaman, keterampilan, maupun kesadaran. Gabungan berbagai potensi ini akan membentuk kepribadian pegawai yang professional. Pegawai yang profesional tentu memiliki keahlian yang sesuai dengan jenis pekerjaannya yang menjadi tanggungjawabnya, mengetahui pekerjaannya, menyadari kewajibannya, terampil melaksanakan pekerjaannya tersebut, dan mampu menyelesaikan kesulitan yang terkait dengan pekerjaan yang dihadapi.[10]

Kegiatan pembinaan pegawai dapat dilakukan oleh pihak manajemen perusahaan atau lembaga pendidikan dalam berbagai bentuk kegiatan, antara lain: (1) melalui kegiatan pelatihan (Training) dan pengembangan; (2) pemberian balas jasa; (3) tunjangan sosial dan pelayanan terhadap pegawai; (4) tunjangan kesehatan dan keamanan; dan sebagainya.

[9] Imam al-Bayhaqi, *Al-Jami' Li Syu'ab al-Iman* (Riyadh: Maktabah ar-Rasyad, n.d.).
[10] Qomar, *Manajemen Pendidikan Islam*.

Dalam kaitan ini, Nabi Muhammad menyuruh kepada setiap muslim untuk memberi ketrampilan dan pendidikan kepada pegawai, sehingga mereka dapat tumbuh lebih mandiri,

> "*Barangsiapa mempunyai jariah (pembantu)*," kata beliau, "*maka hendaknya ia mengajarinya dan berbuat baik kepadanya. Mereka yang berbuat demikian, akan mendapat dua pahala. Pertama, pahala telah memberi pelajaran. Dan kedua, pahala karena memandirikannya*."

Sedangkan menurut Mulyasa, ada beberapa upaya yang dapat ditempuh untuk meningkatkan kinerja pegawai, antara lain melalui pembinaan disiplin, pemberian motivasi, penghargaan dan sanksi.[11]

Shapero, sebagaimana dikutip oleh Bafadal, menyatakan bahwa, untuk memiliki pegawai yang professional dapat ditempuh dengan menjawab dua pertanyaan pokok yaitu *how to have* dan *how to empower* tenaga pegawai yang profesional.[12] *How to have* berarti bahwa tenaga professional bisa dipenuhi dengan cara merekrut pegawai-pegawai pilihan yang benar-benar professional sehingga akan meringankan kerja pimpinan. Misalnya, merekrut tenaga dosen yang telah diakui kompetensinya pada lembaga yang lama. Sehingga saat mereka direkrut, tidak perlu lagi proses pembinaan dari awal. Sedangkan untuk pertanyaan, *how to empower*, berarti bahwa tenaga pegawai professional dapat dijawab dengan mengadakan pelatihan-pelatihan kepegawaian secara ontensif dan menumbuhkan keteladanan dalam kehidupan organisasi.

Pegawai berhak mendapatkan bimbingan dan pelatihan sehingga dapat berkembang lebih mandiri. Dalam kaitan dengan hak ini, Umar Bin Khattab memandang pentingnya memberikan keterampilan dan pendidikan pekerja sehingga mereka dapat meningkatkan taraf kehidupannya.

Terkait dengan masalah pembinaan ini ayat di bawah ini dapat dijadikan bukti nyata pentingnya sebuah pembinaan untuk dilakukan, firman-Nya An Nisa': 9

وَلْيَخْشَ الَّذِيْنَ لَوْ تَرَكُوْا مِنْ خَلْفِهِمْ ذُرِّيَّةً ضِعٰفًا خَافُوْا عَلَيْهِمْۖ فَلْيَتَّقُوا اللّٰهَ وَلْيَقُوْلُوْا قَوْلًا سَدِيْدًا

Dan hendaklah takut kepada Allah orang-orang yang seandainya meninggalkan dibelakang mereka anak-anak yang lemah, yang mereka khawatir terhadap

[11] E Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekola Profesional Dalam Konteks Menyukseskan MBS Dan KBK* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2003).

[12] Bafadal, *Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar Dalam Kerangka Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah*.

(kesejahteraan) mereka. oleh sebab itu hendaklah mereka bertakwa kepada Allah dan hendaklah mereka mengucapkan perkataan yang benar.

Dalam pandangan DR. dr. Wahjoetomo ada dua alasan pembinaan terhadap sumber daya manusia diperlukan yaitu,

- Manusia dilahirkan dalam kondisi fitrah (suci) sehingga ketika muncul berbagai kerusakan, maka pembinaan (melalui lembaga pendidikan) merupakan benteng utama untuk memurnikan dan memelihara fitrah tersebut.
- Manusia pada dasarnya berpotensi menerima kebaikan dan keburukan. Pembinaan diperlukan dalam rangka mewaspadai kecenderungan untuk melakukan yang buruk dan senantiasa memilih hal-hal yang baik.

Alasan tersebut didasarkan pada ayat al-Qur’an Surat Asy-Syam 8-10, yang berbunyi :

فَاَلْهَمَهَا فُجُوْرَهَا وَتَقْوٰىهَاۖ ۞ قَدْ اَفْلَحَ مَنْ زَكّٰىهَاۖ ۞ وَقَدْ خَابَ مَنْ دَسّٰىهَاۗ

(8) Maka Allah mengilhamkan kepada jiwa itu (jalan) kefasikan dan ketakwaannya. (9) Sesungguhnya beruntunglah orang yang mensucikan jiwa itu, (10) Dan Sesungguhnya merugilah orang yang mengotorinya.

Pembinaan bertujuan untuk mendapatkan orang yang tepat yang dapat diharapkan untuk melanjutkan estafet perjuangan dengan memegang jabatan atau pekerjaan penting.

D. Promosi dan Mutasi

Promosi merupakan perubahan kedudukan yang bersifat vertikal, sehingga berimplikasi pada wewenang, tanggungjawab, dan penghasilan. Sementara itu, mutasi adalah pemindahan pegawai dari suatu jabatan ke jabatan yang lainnya. Pemindahan ini lebih bersifat horizontal sehingga tidak berimplikasi pada penghasilan.[13]

Untuk mendapatkan promosi, seorang pegawai harus memenuhi persyaratan yang berhubungan dengan karir dan senioritas. Persyaratan karier berkaitan dengan prestasi pegawai di bidangnya yang menunjukkan kelebihan dibanding pegawai lainnya.

Bagi orang yang memiliki kemampuan (ahli) dalam bidang tertentu, Allah menganjurkan kepada mereka untuk menawarkan diri dalam sebuah pekerjaan yang dikuasainya.

---

[13] Qomar, *Manajemen Pendidikan Islam*.

وَقَالَ الْمَلِكُ ائْتُوْنِيْ بِهٖٓ اَسْتَخْلِصْهُ لِنَفْسِيْۚ فَلَمَّا كَلَّمَهٗ قَالَ اِنَّكَ الْيَوْمَ لَدَيْنَا مَكِيْنٌ اَمِيْنٌ ۞ قَالَ اجْعَلْنِيْ عَلٰى خَزَاۤىِٕنِ الْاَرْضِۚ اِنِّيْ حَفِيْظٌ عَلِيْمٌ ۞ وَكَذٰلِكَ مَكَّنَّا لِيُوْسُفَ فِى الْاَرْضِ يَتَبَوَّاُ مِنْهَا حَيْثُ يَشَاۤءُ ۗ نُصِيْبُ بِرَحْمَتِنَا مَنْ نَّشَاۤءُ وَلَا نُضِيْعُ اَجْرَ الْمُحْسِنِيْنَ

“Dan raja berkata: "Bawalah Yusuf kepadaku, agar Aku memilih dia sebagai orang yang rapat kepadaku". Maka tatkala raja Telah bercakap-cakap dengan Dia, dia berkata: "Sesungguhnya kamu (mulai) hari Ini menjadi seorang yang berkedudukan Tinggi lagi dipercayai pada sisi kami".(54) Berkata Yusuf: "Jadikanlah Aku bendaharawan negara (Mesir); Sesungguhnya Aku adalah orang yang pandai menjaga, lagi berpengetahuan" (55), Dan Demikianlah kami memberi kedudukan kepada Yusuf di negeri Mesir; (Dia berkuasa penuh) pergi menuju kemana saja ia kehendaki di bumi Mesir itu. kami melimpahkan rahmat kami kepada siapa yang kami kehendaki dan kami tidak menyia-nyiakan pahala orang-orang yang berbuat baik (56).

Menawarkan diri karena ia memiliki kemampuan, bukan berarti sombong, akan tetapi menghindari hal yang tidak diinginkan, yakni untuk menghindarkan dari kesalahan di dalam menempatkan orang yang tidak sesuai dengan keahliannya.

E. Pemberhentian Pegawai/Dosen

Ada batas tertentu bagi pegawai sehingga suatu ketika harus diberhentikan. Bagi pegawai negeri sipil misalnya, pemberhentian itu bisa terjadi karena permintaan sendiri, sudah mencapai batas usia pensiun, ada penyederhanaan organisasi, melakukan pelanggaran /tindak pidana penyelewengan, tidak cakap jasmani/rohani, meninggalkan tugas, meninggal dunia, dan lain-lain.[14]

F. Kompensasi/ Kesejahteraan Pegawai/Dosen

Kompensasi merupakan imbalan yang dapat berwujud uang dan diberikan secara berkesinambungan. Misalnya, gaji, tunjangan, fasilitas perumahan, insentif, kendaraan, dan lain-lain.

Dalam Islam, kompensasi atau kesejahteraan mendapat perhatian yang besar. Kesejahteraan ini bisa bersifat material maupun nonmaterial. Kesejahteraan material misalnya berbentuk uang atau barang, sedangkan kesejahteraan nonmaterial berwujud seperti pujian, kecepatan dalam memberikan gaji, penghormatan dan sebagainya.

a. Kesejahteraan Materi

[14] Qomar.

1) Gaji sesuai pekerjaan

Cara pemberian gaji kepada pegawai dalam Islam telah digariskan sesuai dengan sabda Nabi Muhammad SAW berikut.

أَعْطُوْا ٱلْأَجِيْرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ

*"*Berikanlah gaji kepada pekerja sebelum kering keringatnya, dan beritahukan ketentuan gajinya, terhadap apa yang dikerjakan."*15*

Dari hadis tersebut dapat disimpulkan, Islam sangat menghargai nilai-nilai kemanusiaan. Rasulullah *Shallallahu 'alaihi wa sallam juga* kembali mempertegas pentingnya kelayakan upah dalam sebuah hadis:

*"*Mereka (para budak dan pelayanmu) adalah saudaramu, Allah menempatkan mereka di bawah asuhanmu, sehingga barangsiapa mempunyai saudara di bawah asuhannya maka harus diberinya makan seperti apa yang dimakannya (sendiri) dan memberi pakaian seperti apa yang dipakainya (sendiri), dan tidak membebankan pada mereka tugas yang sangat berat, dan jika kamu membebankannya dengan tugas seperti itu, maka hendaklah membantu mereka (mengerjakannya)." (HR. Muslim).

Pesan hadits ini bila benar-benar diamalkan, niscaya mampu membangkitkan semangat kerja para dosen. Di sisi lain Nabi mengecam bagi majikan yang menahan gaji pekerjanya Sabdanya:

ثَلاَثَةٌ أَنَا خَصْمُهُمْ يَوْمَ الْقِيَامَةِ... وَرَجُلٌ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا فَاسْتَوْفَى مِنْهُ وَلَمْ يُعْطِ أَجْرَهُ

"Tiga orang yang aku musuhi pada hari kiamat nanti, adalah orang yang telah memberikan karena aku, lalu berkhianat; orang yang membeli barang pilihan, lalu ia makan kelebihan harganya; serta orang yang mengontrak pekerja kemudian pekerja tersebut menunaikan transaksinya sedangkan upahnya tidak diberikan." (HR. Bukhari 2227 dan Ibn Majah 2442).

Islam juga menegaskan bahwa gaji harus sesuai dengan pekerjaan, tidak ada kezaliman, pengurangan atau anarki. Allah SWT berfirman,

فَأَوْفُوا الْكَيْلَ وَالْمِيزَانَ وَلَا تَبْخَسُوا النَّاسَ أَشْيَاءَهُمْ

…Maka sempurnakanlah takaran dan timbangan dan janganlah kamu kurangkan bagi manusia barang-barang takaran dan timbangannya…

2) Perbedaan tingkat gaji

---

[15] Muhammad bin Yazid Abu Abdillah al-Qaswini, *Sunan Ibn Majah*, Jilid 3 (Beirut: Dar al-Fikr, n.d.).

.

Gaji ditentukan berdasarkan pekerjaan, maka penetapan perbedaan jumlah gaji juga berdasarkan jenis dan pentingnya pekerjaan. Allah SWT., berfirman dalam QS. Al-Ahqaf ayat 19,

وَلِكُلٍّ دَرَجٰتٌ مِّمَّا عَمِلُوْاۚ وَلِيُوَفِّيَهُمْ اَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُوْنَ

Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang Telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan.

3) Pemberian Rangsangan Kerja

Islam memberi peluang adanya rangsangan kerja baik yang bersifat positif dalam bentuk pemberian insentif, maupun yang negatif dalam bentuk sanksi. Tujuannya adalah untuk meningkatkan produktivitas kerja. Allah SWT., berfirman dalam QS. Al Zalzalah ayat 7-8,

فَمَنْ يَّعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ خَيْرًا يَّرَهٗۚ ۝ وَمَنْ يَّعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ شَرًّا يَّرَهٗ ࣖ

Barangsiapa yang mengerjakan kebaikan seberat dzarrahpun, niscaya dia akan melihat (balasan)nya., Dan barangsiapa yang mengerjakan kejahatan sebesar dzarrahpun, niscaya dia akan melihat (balasan) nya pula.

b. Kesejahteraan Non Materi

1) Cuti dan Keringanan Kerja

Hak cuti biasanya dimasukan dalam ketentuan jam kerja dan hari libur. Dalam Al Quran Al Baqarah ayat 286 Allah berfirman,

لَا يُكَلِّفُ اللّٰهُ نَفْسًا اِلَّا وُسْعَهَا ۗ لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ ۗ رَبَّنَا لَا تُؤَاخِذْنَآ اِنْ نَّسِيْنَآ اَوْ اَخْطَأْنَا ۚ رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْ عَلَيْنَآ اِصْرًا كَمَا حَمَلْتَهٗ عَلَى الَّذِيْنَ مِنْ قَبْلِنَا ۚ رَبَّنَا وَلَا تُحَمِّلْنَا مَا لَا طَاقَةَ لَنَا بِهٖ ۚ وَاعْفُ عَنَّاۗ وَاغْفِرْ لَنَاۗ وَارْحَمْنَا ۗ اَنْتَ مَوْلٰىنَا فَانْصُرْنَا عَلَى الْقَوْمِ الْكٰفِرِيْنَ ࣖ

Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. ia mendapat pahala (dari kebajikan) yang diusahakannya dan ia mendapat siksa (dari kejahatan) yang dikerjakannya. (mereka berdoa): "Ya Tuhan kami, janganlah Engkau hukum kami jika kami lupa atau kami tersalah. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau bebankan kepada kami beban yang berat sebagaimana Engkau bebankan kepada orang-orang sebelum kami. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau pikulkan kepada kami apa yang tak sanggup kami memikulnya….

2) Jaminan dan Perlindungan bagi pekerja

Perlindungan kerja merupakan esensi Islam, tidak hanya sebatas memperluas prinsip jaminan dan perlindungan. Sehingga orang yang mengabaikannya berarti telah mendustakan agama. Berkaitan dengan hal ini Allah berfirman dalam QS. Al-Isra ayat 26

وَاٰتِ ذَا الْقُرْبٰى حَقَّهٗ وَالْمِسْكِيْنَ وَابْنَ السَّبِيْلِ وَلَا تُبَذِّرْ تَبْذِيْرًا

Dan berikanlah kepada keluarga-keluarga yang dekat akan haknya, kepada orang miskin dan orang yang dalam perjalanan dan janganlah kamu menghambur-hamburkan (hartamu) secara boros.

Dalam salah satu hadits juga disebutkan,

“Barangsiapa meninggalkan ahli waris yang lemah maka datanglah kepadaku, sebab aku adalah pelindungnya (pengasuhnya).” (HR. Bukhari dan Muslim).

G. Penilaian Pegawai/Dosen

Penilaian terhadap pegawai/dosen merupakan hal yang sangat penting, baik bagi lembaga pendidikan Islam maupun bagi pegawai sendiri. Penilaian tersebut tentunya harus dilakukan secara transparan, obyektif, dan akurat. Sebab, penilaian didasarkan pada prestasi individu secara riil tanpa ditambahi dan dikurangi. Penilaian tersebut mencakup ruang lingkup kecakapan, kemampuan, keterampilan, kedisiplinan, dan sebagainya.

Manajemen sumber daya manusia tersebut perlu dikembangkan untuk menjawab setiap perubahan lingkungan serta tuntutan pencerdasan bangsa untuk membentuk karakter setiap Dosen pada Perguruan Tinggi Islam. Di antarnya yaitu sebagai berikut.

1. Amanah dalam Bekerja

Pekerjaan harus dilakukan sebaik mungkin sehingga memperoleh hasil ang terbaik, sebagaimana firman Allah dalam QS. An Nahl ayat 93,

وَلَوْ شَآءَ اللّٰهُ لَجَعَلَكُمْ اُمَّةً وَّاحِدَةً وَّلٰكِنْ يُّضِلُّ مَنْ يَّشَآءُ وَيَهْدِيْ مَنْ يَّشَآءُ ۗ وَلَتُسْـَٔلُنَّ عَمَّا كُنْتُمْ تَعْمَلُوْنَ

Dan kalau Allah menghendaki, niscaya dia menjadikan kamu satu umat (saja), tetapi Allah menyesatkan siapa yang dikehendaki-Nya dan memberi petunjuk kepada siapa yang dikehendaki-Nya. dan Sesungguhnya kamu akan ditanya tentang apa yang Telah kamu kerjakan.

2. Kejujuran dalam Bekerja

Islam memandang bahwa kejujuran dalam bekerja bukan hanya tuntunan, melainkan juga ibadah. Seorang muslim yang dekat dengan Allah akan bekerja dengan baik untuk dunia dan akhiratnya. Allah SWT berfirman dalam QS. Asy Syura ayat 26,

وَيَسْتَجِيْبُ الَّذِيْنَ اٰمَنُوْا وَعَمِلُوا الصّٰلِحٰتِ وَيَزِيْدُهُمْ مِّنْ فَضْلِهٖ ۗوَالْكٰفِرُوْنَ لَهُمْ عَذَابٌ شَدِيْدٌ

Dan dia memperkenankan (doa) orang-orang yang beriman serta mengerjakan amal yang saleh dan menambah (pahala) kepada mereka dari karunia-Nya. dan orang-orang yang kafir bagi mereka azab yang sangat keras.

3. Memiliki Produktifitas yang tinggi

Islam sebagai pedoman hidup yang turun dari Sang Pencipta manusia, sangat menghargai bahkan amat mendorong produktivitas. Rosulullah saw. Bersabda:

عن ابن عمر رضي الله عنهما عن النبي صلى الله عليه وسلم قال إِنَّ اللهَ يُحِبُّ الْمُؤمِنَ الْمُحْتَـرِفَ

Dari Ibnu 'Umar ra dari Nabi saw, ia berkata: "Sesungguhnya Allah mencintai orang yang beriman yang berkarya (produktif menghasilkan berbagai kebaikan -pen)" H.R. Thabrani dalam Al Kabir, juga oleh Al Bayhaqi.

Pada hadis tersebut menjelaskan bahwa Allah mencintai hamba-hamba-Nya yang beriman serta menjadi hamba yang produktif, dapat menghasilkan karya-karya yang dapat dimanfaatkan untuk orang lain. Berikut hadis yang menjelaskan tentang keutamaan orang-orang yang produktif.

Dan dari 'Aisyah ra. Beliau berkata, telah berkarta Rosulullah saw "Barangsiapa yang disenjaharinya merasa letih karena bekerja (mencari nafkah) maka pada senja hari itu dia berada dalam ampunan Allah" H.R. At Thabrani dalam kitab Al Ausath.

4. Bekerja secara efektif dan efisien

Ayat-ayat al-Qur'an yang dapat dijadikan acuan hal tersebut adalah Surat Al-Isra, ayat 26-27, yang menjelaskan tentang prinsip efisien.

وَاٰتِ ذَا الْقُرْبٰى حَقَّهٗ وَالْمِسْكِيْنَ وَابْنَ السَّبِيْلِ وَلَا تُبَذِّرْ تَبْذِيْرًا ۞ اِنَّ الْمُبَذِّرِيْنَ كَانُوْٓا اِخْوَانَ الشَّيٰطِيْنِ ۗوَكَانَ الشَّيْطٰنُ لِرَبِّهٖ كَفُوْرًا

Dan berikanlah kepada keluarga-keluarga yang dekat akan haknya, kepada orang miskin dan orang yang dalam perjalanan dan janganlah kamu menghambur-hamburkan (hartamu) secara boros. Sesungguhnya pemboros-pemboros itu adalah Saudara-saudara syaitan dan syaitan itu adalah sangat ingkar kepada Tuhannya.

Selanjutnya yang menerangkan tentang tindakan yang efektif dalam bekerja pada Al Quran Surat al-Kahfi ayat 103-104

قُلْ هَلْ نُنَبِّئُكُمْ بِالْاَخْسَرِيْنَ اَعْمَالًا ۝ اَلَّذِيْنَ ضَلَّ سَعْيُهُمْ فِى الْحَيٰوةِ الدُّنْيَا وَهُمْ يَحْسَبُوْنَ اَنَّهُمْ يُحْسِنُوْنَ صُنْعًا

Katakanlah: "Apakah akan kami beritahukan kepadamu tentang orang-orang yang paling merugi perbuatannya. Yaitu orang-orang yang Telah sia-sia perbuatannya dalam kehidupan dunia ini, sedangkan mereka menyangka bahwa mereka berbuat sebaik-baiknya".

Kedua kata efektif dan efisien selalu dipakai bergandengan dalam manajemen karena manajemen yang efektif saja sangat mungkin terjadinya pemborosan, sedangkan manajemen yang efisien saja bisa berakibat tidak tercapainya tujuan atau rencana yang telah ditetapkan.

Proses manajemen, pada dasarnya adalah perencanaan segala sesuatu secara mantap. Tujuannya untuk melahirkan keyakinan pelaku organisasi untuk melakukan sesuatu sesuai dengan aturan serta memiliki banyak manfaat.

KESIMPULAN

sumber daya manusia memainkan peran penting dalam mengelola dan memanfaatkan sumber daya bumi untuk kepentingan umat manusia, makhluk hidup lainnya, dan seluruh alam semesta. Ajaran Al-Quran mendorong manusia untuk mencari ilmu dan mengelola sumber daya dengan bertanggung jawab. Dalam konteks institusi, organisasi, dan perusahaan, manajemen sumber daya manusia sangat penting. Tenaga kerja yang terampil, disiplin, dan berdedikasi dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kesuksesan sebuah institusi, bahkan dalam ketiadaan sumber daya keuangan. Oleh karena itu, institusi harus memprioritaskan manajemen sumber daya manusia untuk memastikan kesuksesan dan keberlanjutan mereka.

DAFTAR PUSTAKA

Bafadal, Ibrahim. *Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar Dalam Kerangka Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara, 2003.

Furqon, Furqon. 'Peran Manusia Di Bumi Sebagai Khalifah Dalam Perubahan Sosial'. *An Naba* 4, no. 1 (2021): 1–13.

Imam al-Bayhaqi. *Al-Jami' Li Syu'ab al-Iman*. Riyadh: Maktabah ar-Rasyad, n.d.

Muhammad bin Yazid Abu Abdillah al-Qaswini. *Sunan Ibn Majah*. Jilid 3. Beirut: Dar al-Fikr, n.d.

Mulyasa, E. *Menjadi Kepala Sekola Profesional Dalam Konteks Menyukseskan MBS Dan KBK*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2003.

Qomar, Mujamil. *Manajemen Pendidikan Islam*. Jakarta: Erlangga, 2007.

Rivai, Veithzal, and Ella Jauani Sagala. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Lembaga Pendidikan*. Jakarta: Rajawali Grafindo Persada, 2009.

Siagian, Sondang P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2008.

Sina, Ainun, Devi Ariani, Khairan Syahputra Tarigan, Nerisa Sertiawan, and Mardinal Tarigan. 'Kedudukan Manusia Di Alam Semesta: Manusia Sebagai 'Abdullah, Manusia Sebagai Khalifah Fil Ard'. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling (JPDK)* 4, no. 6 (2022): 3987–93.

Susanto, Edi. 'Konsep Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan Islam'. *Tarbiyatul Misbah (Jurnal Kajian Ilmu Pendidikan)* 13, no. 2 Desember (2020): 287–302.